

經濟論叢

第105卷 第1・2・3号

Nash 解について……………	瀬地山 敏	1
倉庫問題の解法と最適決定の構造……………	小林清晃	24
労働組合主義の理論……………	小川 登	46
「ビスマルク的国有」下の国鉄「合理化」……………	重森 暁	66
研究ノート		
ヒルファーディングとシュトラッサー……………	大野英二	90
PPBSの本質をめぐって……………	池上 惇	96

昭和45年1・2・3月

京都大學經濟學會

労働組合主義の理論¹⁾

小 川 登

I 労働組合主義とはなにか

これからの労働組合運動においては「労働組合とはいったい何か」という問いを、労働組合員はいくどもいくどもくりかえし発するであろうと思われる。労働問題研究者もまたおなじ宿命にあるといえるであろう²⁾。

その原因の1つは、労働組合主義 (trade unionism) という言葉じしんが、きわめてあいまいであり、かつ、かなり多義的につかわれており、とくに日本では「労働組合主義」という用語が、さまざまに理解され、いまだ確定的な概念として定着していないところにあるとみてよい。

たとえば、総評、同盟、新産別、IMF・JC という4つのナショナルセンターでは、労働組合主義という用語をそれぞれの意味につかっており、その意味内容はおよそ同一語とはおもえないほどのものである。こういった錯綜した状況は、まず、現にあるがままの労働組合の実態の差異に根をもっているであろうし、そしてつぎに各センターのいだいているあるべき姿の労働組合像がいちぢるしく異っているところからきているのであろう。「労働組合とはそもそも何か」という問いが発せられるのは、たんに現にある労働組合の問題性への対応としてのみでなく、さらに「あるべき労働組合の姿」像の混線状況をも反映しているとみるべきであろう。

とすれば、現実的な学である労働問題において1根本問題である「労働組合主義とはなにか」が、このように不確定のまま放置されていてよいのかといっ

1) 本稿はつぎの論稿の内容をより発展させようとしたものである。小川 登、ホクシーの労働組合主義論、「経済学論集」〔桃山学院大学〕第12巻第1号、1970年6月。

2) 藤田若雄「革新の原点とはなにか」1970年1月、はそのあらわれの象徴である。

た問いが立てられるであろう。いや、それとも労働組合主義とはそもそも単一的なものでないのではないかと、といった直観さえ要求されているのではないだろうか。

小稿は、こういった問題状況において、労働組合主義の理論の研究史をふりかえり^{*}、さまざまに解釈されている労働組合主義についての1断面をあきらかにしようとするものである。本稿は「あるべき姿の労働組合」像をさぐることを第1の目的とするので、労働組合の全体像の分析というよりも、労働組合の思想的側面の追求に課題はひとまず限定される。

^{*}本稿では、まず第1に、労働組合主義の多様性を分析したホクシーのつぎの著作をとりあげる。

Robert F. Hoxie, *Trade Unionism in the United States*, Russell & Russell, Rep. ed., 1966; 1st ed. in 1917.

つぎに、イギリス機械工業およびアメリカ自動車工業における労働組合機能についての鋭角的な歴史分析から労働組合主義について新見解をもみちびきだしているつぎの著作をとりあげる。

熊沢 誠「産業史における労働組合機能」ミネルヴァ書房、1970年；同氏著「寡占体制と労働組合」新評論、1970年。

最後に、労働組合をその原生において把えかえそうとしている藤田若雄氏の説をとりあげる。

藤田若雄「革新の原点とはなにか」三一書房、1970年。

II 実利的組合主義と革命的組合主義

ロバート・ホクシー³⁾は、労働組合主義というものを単一的に説明せず、それをはじめから機能的類型 (functional types) としてとりあげている。

労働組合理論は、その固有の研究領域として、①労働組合の起源、②労働組合の多様な生成・発展の型が生ずる原因、③労働運動の究極目的、④個々の労

3) ホクシーが、アメリカにおける労働組合研究の歴史においていかなる位置を占めているかについては、前出拙稿でふれておいた。またつぎを参照のこと。Mark Perlman, *Labor Union Theories in America*, Row Peterson, 1958, pp. 38-42, 128-138.

働者が労働組合に加入する社会心理的動機、という4つの分野をもっている⁴⁾が、ホクシーは第1の「労働組合の起源」についても「単一の起源をもっていない⁵⁾」と断言する。そしてホクシーは、つぎに列挙する労働組合主義の基本的類型はあくまでも同時併存的なものであって、それぞれが永続性をもつものとして存続し、いずれか1つの型に収斂することはないとしている⁶⁾。ではホクシーのいう5つの基本的類型⁷⁾をあげてみよう。

(1) 実利的組合主義 (*business unionism*)

実利的組合主義は、まず本質的に階級意識的というよりも職業意識的である。それは、その当該組合員のみ、それも目先の「当面する改良」(賃金、時間といった狭義の労働条件の改良)を主目的とし、だいたいにおいて組合員外の労働者の利害については冷淡な態度をとる。きわめて穏健な経済主義であり、資本主義機構と賃金制度を容認する保守主義である。それは、労働組合を主要には労働力取引機関とみなし、そこから団体交渉を重視する。この団体交渉を当面有利にするため、組合員資格を熟練工にかぎるなど排他性を特質としている。そして未組織・不熟練労働者からの競争の脅威が不可避となってきたときのみその組織枠をひろげるのである。

さらに、その実務的性格にふさわしく組織内統制がきつく中央集権的である。基本的には任意仲裁を歓迎し、ストライキを非とし、政治的活動をさけるものである。

(2) 友愛的組合主義 (*friendly or uplift unionism*)

友愛的または向上的組合主義はその名が示すとおり理想主義的である。職業意識的であり、階級意識を混在させるばあいもあるが、基本的には保守的であり遵法的である。それは理想主義的に労働者の道徳的・知的・社会的生活の向

4) John T. Dunlop, "The Development of Labor Organization: A Theoretical Framework", in Lester & Shister, (ed.), *Insights into Labor Issues*, 1949, pp. 163-193.

5) Robert F. Hoxie, *Trade Unionism in the United States*, Rep. ed., 1966, pp. 34, 254.

6) *Ibid.*, p. 68.

7) *Ibid.*, pp. 45-52. このところは前出拙稿に逐語訳をしておいた。なお、パールマンの前出書がこのホクシー説を簡潔に要約している。cf. M. Perlman, *op. cit.*, pp. 131-132.

上をめざし、同時にその職業意識から労働条件・生活条件の改善を主目的としている。

向上的組合主義は、その包括する労働者の範囲によって運営はきわめて多様であるが、傾向としては直接的民主主義に向っており、団体交渉、とくに相互保険を主な手段としており、政治活動や協同組合運動にも流れやすい。

なお、ホクシーの友人であるコモンズ (J. R. Commons) は、実利的組合主義と向上的組合主義は独立の類型ではなく、1つの類型における2つの亜種であるという見解を示唆している。そしてこの包括的な類型を取引的組合主義 (*bargaining unionism*) あるいは建設的実利的組合主義と呼ぶよう提案している⁸⁾。

(3) 革命的組合主義 (*revolutionary unionism*)

革命的組合主義は、立場・行動の双方においてきわめて急進的であり、職業意識 (*trade conscious*) よりも階級意識にもとづいている。それは、すべての賃労働者の完全な利害一致を主張し、全労働者を、熟練・不熟練をとわず単一の均質な戦闘組織に結束させることを追求する。私有財産と賃金制度を否定し、法を虚構とみなす。

組合運営においては民主主義を熱望し、団体交渉や相互保険の方法は保守主義を培養するものとして蔑視する。

その内部には、政治主義的な社会主義的組合主義 (*socialistic unionism*) と産業自治主義的な疑似アナーキズム的組合主義 (*quasi anarchistic unionism*)⁹⁾ という2つの亜種がある。前者の典型は西部鉱夫連合 (Western Federation of Miners) であり、後者は有名な IWW (シカゴ) であらわせる。

(4) 略奪的組合主義 (*predatory unionism*)

究極社会についての理想や理論をもたず、組合員の目先の利益のためには手段をえらばないのである。時と場所によって実利的、向上的、革命的いずれかの方法をつかうが、一貫したものではなく、その行動は秘密主義的である。

8) Hoxie, *op. cit.*, p. 47 n.; M. Perlman, *op. cit.*, p. 132.

9) この第2の亜種はサンディカリズム的組合主義 (*syndicalist unionism*) と呼ぶほうがより適切だともホクシーは言っている。cf. Hoxie, *op. cit.*, p. 49 n.

これには2つの亜種がある。1つは強奪的組合主義 (*hold-up unionism*) と呼ばれるもので表面は実利主義・団体交渉尊重的であるが、実際にはボス支配のもとにあって特定の経営者と共謀して独占的利益をむさぼり、組合員外の利益を破壊することも平気である。運営はボス支配であり、手段は表面での団体交渉と裏面での買収・暴力の組合せをとっている。建築業によくみられるタイプである。第2の亜種はゲリラ的組合主義 (*guerilla unionism*) である。目先の利益を秘密的・暴力的方法で乱暴に追求する点では第1の *hold-up unionism* と似ているが、経営者との協調・買収に決して応ぜず、逆に直接的に経営者に対抗して絶望的な抗争をおこなう。実利的、友愛的、革命的、そのいずれにも絶望したときに生れる型である。

(5) 従属的組合主義 (*dependent unionism*)

この型の労働組合はその存在を、全面的あるいは大部分、ほかの組合または経営者に依存している。

従属的組合主義には2つの亜種がある。1つは、彼らの生産した製品にユニオンラベル (組合商標) を用いて他組合の支持に依存することによってのみ存続しうるような組合であり、この亜種は、ときには市場の確保をめあてにする経営者によって結成されたり支持される。第2の亜種は、使用者によって煽動されたり、実質的に支配されている組合であり、労働者の自主的組合 (*independent unionism*) との対抗・その排除・破壊を目的として保守的な線で指導されている¹⁰⁾。

現在の日本では労働組合といえば、一般に当該組合員だけの、それも狭い意味での目先の利益、賃金・労働条件の向上のみを追求する経済団体であるとみる見方が強い。労働組合主義はホクシーのいう実利的組合主義 (ビジネスユニオンイズム) と等置されているのである。ホクシーの提起からみると、戦後日本の

10) アメリカにおける会社組合 (*company union or yellow union*) ならびに日本における御用組合がこれにあたる。なお日本ではユニオンラベル組合はみあたらない。

労働組合は神代和欣氏もいうように¹¹⁾、従属的(といっても第2亜種)、実利的、革命的(とくに第1亜種)という3つの相争う魂(運動理念)が複雑に混在しているのであった。

多くの民間大企業の労働組合(従業員組合)の現在の実態をみると、表面的には実利的組合主義をかけた、裏面においては強奪の組合主義にちかい手段も使い、本質的には従属的組合主義の第2亜種=会社組合となっており、さらに、平組員(runk and file)の次元においてみると、とくに青年部組員には革命的組合主義があり、まれにはあるがゲリラ的組合主義も存在している。このように1つの企業別組合のなかに全く異なる運動理念が混在しているのである。とすれば、藤田若雄氏の言う右翼組合主義(同盟)、組合主義(総評主流派)、左翼組合主義(総評反主流派)という区分¹²⁾は、形式的にすぎ有意味でないといえるのである。

さて、以上の5つの類型は、パウダーも指摘しているのだが¹³⁾、よくみると基本的には職業意識を底流とする実利的組合主義と階級意識を核とする革命的組合主義¹⁴⁾の2つであることがわかる。ほかの類型は職業意識(仕事意識)の異った状況への対応形態にすぎないともいいうるのであった。

ちなみに、5つの類型へのホクシーの対応をあげると、ホクシーは情情的には革命的組合主義の発展をつよく期待しており、AFLの「実践的理想主義の欠如(lack of practical idealism)」にたいしては強い批判をもっていた¹⁵⁾。なお、労働組合の機能を類型的にもっぱら社会心理学(mass psychology)的に追跡した

11) 神代和欣、労働組合論の再検討、筑摩書房版「経済学全集」第19巻；隅谷三喜男「労働経済論」1969年、別冊、8ページ。

12) 藤田若雄、労働組合運動史の課題、「講座・日本の労働問題」IV「労働組合運動史」弘文堂、1962年、293-296ページ。

13) Russell Bauder, *Three Interpretations of the American Trade Union Movement*, 1943, pp. 221-222.

14) ホクシーの言う革命的組合主義は、職業意識よりも階級意識を重視するものとしてあるのだが、日本における疑似革命的組合主義はともすれば「職業意識を素通りした階級意識」であるため、その階級意識は極度に観念的な色彩をもたざるをえないのである。なお、ホクシーの時代には、悪名高きかの赤色労働組合主義は存在しなかった。

15) M. Perlman, *op. cit.*, p. 130; Hoxie, *op. cit.*, pp. 134-135.

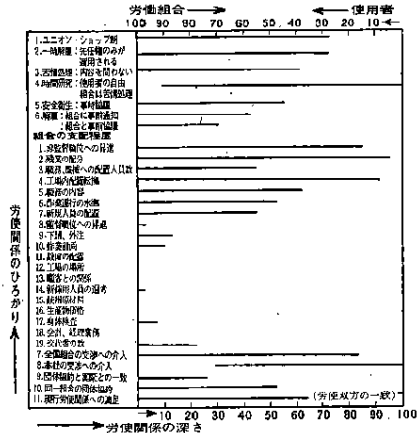
ホクシーの組合論の方法論に、私はなにも全面的に賛成しているわけではない¹⁶⁾。だが、労働組合主義の概念が混迷しているとき、ホクシーのこの5類型は労働組合主義の思想の現在の整理にとってきわめて有意義である。

III 取引的組合主義と蚕食的組合主義¹⁷⁾

実利的・取引的組合主義は、排他的でせまい組合員資格をもうけ、その組合員以外の労働者のことに冷淡であり、しかも目先の賃金・労働条件の向上のみに吸々とし、実践的理想主義をすてているのだが、現代資本主義の寡占体制に親和的であることもあって、世界的にも大勢を占めている。とくに日本とアメリカの大量生産工業においては「賃上げとひきかえに生産性向上に協力する」という give and take, まさしく「アジ豆のあつもの」¹⁸⁾ とひきかえのビヘイビアをとる労働組合が多いのである。

取引的組合主義は、資本のおこなう財務管理, 工程管理, 労務管理という3つの領域のうち、ただ労務管理, そのなかでも狭義の雇用, 賃金, 労働時間の分野にしかかかわってこなかったのである。労務管理のなかでも配置, 昇進, 教育訓練, 人間関係管理への介入はきわめて弱かったのである。アメリカの実態

第1図 アメリカの労使関係のひろがりや深さ



16) ホクシー説の限界については、前出拙稿ならびに、赤岡 功、アメリカ労働経済学主要文献、岸本英太郎編「労働経済論入門」有斐閣、1969年所収、を参照のこと。
 17) 蚕食的組合主義という用語は、取引的組合主義 (bargaining unionism) の対極語であり、熊沢 誠氏の新造語である。熊沢 誠「産業史における労働組合機能」1970年、17ページ。蚕食的組合主義=encroachment unionism, 侵食的組合主義=invasion unionism.
 18) 些細な物質的利益のために行動するばあいつにわかれる言葉。旧約聖書のイサクの長子エサウが、パンと「あじ豆のあつもの」とひきかえに弟ヤコブに長子権をゆずった故事から出ている。

についての第1図を参照していただきたい。(図の出所は、津田真澄「労使関係の国際比較」日本労働協会刊、1969年、44ページ)。

作業計画、機械のスピードなど「いかにつくるか」といった工程管理にはほぼ介入せず、この重要な舞台は資本の専制のもとにおかれてきたといつてよい。利己も不徹底なのであった。高賃金・短労働時間・大量レジャーという工場外生活の充実を志向し、それを組織労働者にはひとまず実現させえたアメリカの労働組合は、逆にその獲得方法のひずみをいまでは大きく露呈させつつある¹⁹⁾。組合員はそこにとどまっていないうし、とくにベルトコンベアのうえの何も考えることのない、いな考えるということが許されない仕事そのものへの反感が必至となっている。「収入が少しさがってもよい。もっとゆっくりしたコンベアで働きたい。」「もうすこしやりがいのある仕事がしたい。」²⁰⁾ という組合員の欲求は大きくなるばかりである。

「労働者に考えることは要求されていない。考えるためには給料をもらっている別の人がいる。」というティラーの言葉ほど、肉体労働と精神労働、ホモ・ファーベルとホモ・サピエンスの完全な分離という現代資本主義の最深の矛盾をみごとにあらわしたものはないとはいえる。組合員大衆には「学校では先生の言うことを聞き、軍隊では上官の命令に従い、会社では上役のいうとおりに働け」という現代人の如才のなさ (tactic) が侵透しているようにあたかもみえる。しかし、アメリカの組合員は、実現された高賃金・短労働時間・大量レジャーの裏面ですすむ精神労働の欠如、不断のスピードアップによって強制される耐えがたい労働密度を次第に放置しておけなくなっている。

ここにいたれば、経営の専権とされている「何をいかに生産するか」という工程管理への組合機能の侵入がはじまらざるをえない。さらにはつきすすんで製品価格決定、利潤管理をふくめた経営の財務管理の領域へもその視野はひろ

19) AFL・CIO を批判して脱退し、ALA (Alliance for Labor Action): 労働者活動同盟を結成した USW (全米自動車労組)、チームスターズ (トラック運転者労組) の動向、IISW (全米鉄鋼労組) におけるマクドナルド会長追放などが、それを如実にものがたっている。

20) C. Walker & H. Guest, *The Man on the Assembly Line*, 1952, p. 137.

がらざるをえなくなる。「どれほど収益をみこんでなにを生産するか(財務管理), いかになにを生産するか(生産管理), 誰にいくら払うか(労務管理)といった諸経営管理」²¹⁾の順序を組合機能は逆行して進んでいかなければならない宿命下におかれだしている。これなくしては労働組合は「生ける屍」となるのであった。

組合機能が経営権とみなされている領域へと侵食していく蚕食的組合主義が次第に不可避になりつつある現代においては、先進資本主義国でいま野火のごとくひろがりつつある山猫スト(wildcat-strike)がその過渡期の必然的随伴物となるであろう。なぜなら、第1に、GMの元社長スローンがいみじくも「結局、私たちはこれらの経営権蚕食をふせぐことにうまく成功した。(たとえば)価格決定が、組合の機能ではなく経営の機能であることに、もはや疑いの余地はない。……総じて私たちは、すべて基本的経営権を保持したのである。GMにおける組合機能にかんする問題が解決をみてから久しい。私たちは、従業員を代表するすべての組合とうまくやってゆけるようになっている。」²²⁾と述べているように、現代寡占企業にとって取引的組合主義は許容しうるものであるが、蚕食的組合主義は認めることができないものだからである。

ことの善悪は別として、山猫ストが大衆化する第2の条件は労働組合の側にある。UAWを典型に、経営側の生産計画、スピードや定員の不当性に抵抗する支部組合員のスローダウンやサボタージュを、労働協約違反として全国組合が否認しているからである²³⁾。職場(shop)の平組合員(runk and file)がいわゆる経営権を侵食することがないよう労働組合本部が企業側に保障しようとしているからである。

だが、労働組合の機能が、工場外の生活保障にとどまることを次第に許さなくなっている先進資本主義国においては、これまでのせまい取引的組合主義的機能への自然発生的挑戦としての蚕食的組合主義の勃興は必然的である。そし

21) 熊沢 誠、注17書、15ページ。

22) A. P. Sloan, *My Years with General Motors*, 1964, p. 406.

23) W. H. McPherson, *Labor Relations in the Automobile Industry*, 1940, p. 65.

て、組合本部が非公認のストライキ (unofficial strike) としての山猫スト²⁴⁾をここ当面続発させることとなろう。それはおそらく数年後の日本の姿をも予測せしめている。現在の山猫ストに萌芽的にみられる蚕食的組合主義は、狭い意味での雇用、時間、賃金にとどまらず、機械のスピード、労働密度の自己規制、定員・配置、昇進、職場管理機構を有資格輪番制 (rotation) として侵食し、総じて「生きた労働」にかかわるすべてのことに介入していこうとする労働者管理 (workers' control) の思想を再興させていくであろう。それは、実利的社会主義²⁵⁾、議会社会主義の対極としての工場 (産業) 社会主義=サンジカリズム (syndicalism) への接近としてあらわれるであろう。それは労働組合・労使関係を不安定にする。

以上のことをすこし経済学的にみてみよう。企業経済 (利潤) はいうまでもなく工数：生産量：賃金：製品価格²⁶⁾の基本的4連比によって左右される。資本は労働組合との対抗関係においてこの4連比のあつかいかた・変動のさせかたを歴史的にどのように変化させてきたのであろうか。ここでの工数とは、1労働日 (1人の労働者が1日に働く標準労働時間) または労働者1人あたり1時間労働のことであるとひとまずみてよい。

① 資本は、歴史的にまず、組合結成期以前においては労働時間の延長によって利潤を増大させる絶対的剰余価値生産の方法をとった。だが、この野蛮な方法は組合の結成による労働日の闘争によって制限された。

② 資本は、つぎにこの「与えられた工数」のもとにおいて「1工数あたりの賃金」の引下げをはかった。だが、この方法も労働組合の標準賃率、時間賃率、同一労働同一賃率の政策の成功によってなしえなくなった。

③ 工数あたりの平均賃金を与件化された資本は、そこで1工数あたりの生産量の引上げでもって対処をなそうとした。不断のスピードアップに象徴され

24) 舟橋尚道、山猫ストの思想と経験、「月刊労働問題」1969年10月号；戸塚秀夫、山猫ストライキと労働組合運動、「現代の理論」1970年2月号。

25) レーニン「国家と革命」1917年、岩波文庫版、67ページ。

26) 熊沢 誠「寡占体制と労働組合」1970年、5-6ページにおいては、これが工数：生産量：賃金の3連比となっている。

る労働密度の内包的深化，すなわち工数削減の方法をとった。時間賃率を10%引上げられても労働密度を15%上げれば逆に労務費比率は減少する。「賃上げとひきかえに生産性向上への協力」をせまることが経営者の対抗原理となった。経営管理の側からみればここは財務管理と労務管理とをつなぐ導管としての生産管理の領域である。作業のおこない方，作業のスピードの問題は経営と組合とのあいだの「最もとげとげしい争点」²⁷⁾ となった。

独占資本主義段階に入ると，組合の主要な関心事は，産業資本主義段階の労働時間（とくに残業）から労働強度に移らざるをえなかった。「1工数あたりの生産量」を組合の自主的標準作業量として設定しえたイギリスの組合とことなり，アメリカの組合，なかんずく大量生産下の組合はこの問題において資本の論理を許してしまった。もちろん，1工数あたりの生産量増大は技術革新によって長期的には無限であるが，ある一定時点をとってみればおのずと限界をもっている。

④ そこにおいて，資本・寡占企業は，ついに当該企業の従業員には直接に損をさせない，いな成果配分において目先の利害が一致する製品価格の引上げによって利潤を増大させる方法を採用するにいたったのである²⁸⁾。歴史的にみれば国家独占資本主義段階である。それまでの3方法においては資本の得は組合員の損，組合員の得は資本の損という具合に利害は労資間で根底的に対立していた。価格=価値，製品価格一定のもとではそうなるよりしかたがない。これにたいして，製品価格の引上げは，本質的には消費者人衆としての労働者階級全体への犠牲転化ではあるが，当該企業・業種の労働組合員への影響は分散化されてきわめて量的にすくなくなくなっている。目先主義をその構造的1特質とする取引的組合主義はこの落し穴に見事にはまってしまった。企業内というせまい範囲であれ労資の利害は当面一致することになった。ここにいたれば再度，

27) N. W. Chamberlain, *The Union Challenge to Management Control*, 1967 ed., pp. 283-285.

28) 賃金と利潤，賃金と生産性の関係については詳しくは次稿参照。小川 登，生産性・分配率・物価と賃金，「社会学論集」〔桃山学院大学〕第4巻第1号，1970年7月。

労働組合は企業とどういう関係に自己を位置づけねばならないのかといった原生にたち戻って自己を考えなおすことが必要となった。

もちろん、この当該産業・企業における労資協調の物的基礎となった製品価格引上げ（マーク・アップ方式、管理価格制度）は、それが基幹産業であることが多いため、その国の経済をいわゆる「しのびよるインフレ」体質へと追いやり、それが国際競争力の減退、国際収支の悪化を生みだす1つの大きな原因をつくりだすこととなり、この第4の方式も限界につきあたったのである。アメリカがそうである。アメリカの労働組合運動の「1930年代の再生」の1根拠がここにあり、そこではついに国家というものへのかかわりが労働組合の最後の問題としてうかびあがってきているのである。

ここでさきの4つの労資対抗が日本においてはどのようになっているのかを少しみておこう。①日本における8時間労働制は、恒常化する残業によって実質的には底抜けになっている面がつよい。月50時間（1日2時間）以上の残業をみとめる協約をもつ労働組合が日本に実におおいのである。②また、賃金の面であるが、日本においては時間賃率がなく組合は工数あたりの賃金の規制もなしえず、同一労働差別賃金の典型としての年功賃金となっている。③第3の工数あたりの生産量についてはほぼ野放しになっている。現在の日本においては、今この第3の方式によって資本は利潤の増大をはかっているといえるであろう。④第4の価格つりあげ方式は、日本資本主義がまだ競争的寡占から協調的寡占への転形期にあって競争が前面に出ているのであまり顕著にはなっていない。この方策は、生産物差別化による価格つりあげもふくめてアメリカの鉄鋼・自動車の両産業が典型である。

先進資本主義国における寡占の大企業の利潤増大の2大方策がスピードアップとマークアップ（価格つりあげ）にあるとすれば、労働組合はそういう企業のビヘイビアといかなる関係に自己をおくのかといった問題が出てこざるをえないのであった。

IV 企業内組合主義と企業外組合主義

さて、これまで実利的組合主義と革命的組合主義、取引的組合主義と蚕食的組合主義という組合主義の対極型を検討してきたのであるが、もう1つ、労働組合と企業との関係いかんという問題が残っている。

日本の革命的・蚕食的組合主義者、それはおうおうにして職場闘争主義者としてたちあられるのであるが、彼らがある期間、企業別組合の指導権を掌握したばあい、たとえ実利的・利己的であれ目先の労働条件を着実に向上させるための実践的・実務的プログラムをもたないことが多く、しばしばその1企業内における急進的変革のみを求め、その結果、短期間で崩壊することが多い。他方では、日本はアメリカの実利的組合主義が勝ちとってきた労働条件の水準にいまだはるかに遠いという状況を前にして、観念的には革命的・蚕食的、実際面では戦闘的実利主義になっているというケースもしばしばみうけられる。さらに蚕食的であることを拒否する政治的革命主義も存在する。

残されているテーマは、革命的・蚕食的組合主義と企業内・外組合主義との関係についてである。特殊日本的には、日本の従業員組合(企業別組合)が労働組合としての側面と工場委員会としての側面という2側面をあわせもっているといわれる²⁹⁾ことに深く関連している。もちろん日本のいまの企業別組合は、本質的には工場委員会の資本主義の安定期における存在形態としての経営協議会となっている。戦後日本において、この工場委員会的側面(蚕食的側面)を1企業内的にのみ深化させていけば、ほぼ確実に組合分裂・第2組合の発生をひきおこし敗北していくのであった。戦後日本の争議史は、革命的・蚕食的組合主義と企業内組合主義とは両立しえないことをきびしく示したのである。

ところで、労働組合はそもそも企業とは無関係に類似職業の労働者クラブとして企業外=地域にできたものである、ということは常識になっている。そのいみでは労働組合主義とは企業外組合主義と同義語となっている。ある労働組

29) 小川 登, 企業別組合の特質について, 「経済論叢」第99巻第9号, 1968年6月。

合のパンフレットは「産業別組合への移行は、電機労働者で1つの労働組合をつくり、経営者にこの組合の組合員を優先して働かせるという労働条件を認めさせ、企業競争に負けてつぶれる会社が出て他の電機会社に職場を求めることが出来るようにするものであり、賃金についても電機産業のどの会社についても、同じ仕事であれば同じ賃金であって、会社を変っても賃金は下らないというのが産業別横断賃金であります。」³⁰⁾と述べている。

企業外組合主義はその根底につきのような見解（経済思想）をもっている。たとえば1万人働いているタイヤ製造業を例にとりて説明しよう。イギリス全体で1年間のタイヤ需要は100万本である。それを10社でつくっている。そのうちの1社が社会的相場の労働条件を保障しえないばあいとか企業競争に負けてつぶれるばあいとか、そういう時に組合はその会社はつぶれてもかまわないという立場をとるといふことである。というのは、その1社がつぶれても年間100万本というタイヤ需要は減ることはありえない以上、仮に倒産会社が9万本生産していたとすれば、その9万本は残った9社で1万本づつ生産するか、あるいは9万本つくる新会社が生れるかであるから、労働力需要1万人に1人の変化もありえず、倒産会社の900人の労働者が失業することはありえない、とするものである。これをかりに“労働力需要不変説”と名付けておこう。この考えは企業外組合主義にとって必要不可欠な基礎認識である。19世紀中葉のイギリスにおける熟練工組織としてのクラフトユニオンがこれに近い存在であった。

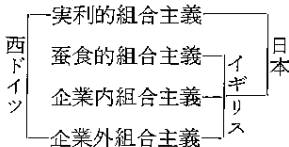
逆に企業内組合主義は、アメリカの会社組合、日本の企業別組合に典型的にみられるものであるが、ここでは労働諸条件が経営諸条件に従属しており、経営の良悪状態によって労働条件が左右されるのである。この従属的組合主義 (*dependent unionism*) は日本では、巨大な企業規模間賃金格差に象徴されるようにストレイトにあらわれている。これにたいして、アメリカにおいても日本ほど直接的でないとしてもこの企業内組合主義の傾向は相当に強いといわざるを

30) 早川電機工業労働組合「職種別賃金への道」1968年9月、1ページ。

えない。利潤分配制 (profit-sharing system), フリンジ・ベニフィット (fringe benefits), セニヨリテイ (seniority: 先任権), 賃金ドリフト (wage-drift) などはそのことをあらわしている。特定企業の従業員の利益を排他的・利己的に追求しようとする企業内組合主義はなにも日本だけのものではない³¹⁾。利潤が平均利潤から独占的利潤へと変化した独占資本主義段階においては寡占産業下の労働組合が企業内組合主義に屈服する可能性は一般的ですらある。

熊沢誠氏は「私は、ある労働組合が雇用機会の平等化・賃金の標準化を達成することを現実の政策とする範囲が、いくつかの製品市場・いくつかの企業グループを横断するとき、その組合機能を“真正の組合主義”または製品市場外在的組合主義、その範囲が1つの製品市場・1つの企業(群)に限定されている

第2図 各国労働組合の特徴



るとき、その組合機能を製品市場内在的組合主義とよぶ。」と厳密に規定している。ここで各国労働組合の特徴を図示してみよう。荒っぽく言えば、アメリカの大量生産産業下におけるCIO系の産業別組合はこの点においては日本に

近く、AFL系組合は西ドイツに近い。

V 藤田若雄氏の誓約集団説

小稿の冒頭の問題意識は「労働組合とはそもそも何か」というところにあった。このところが問われているのだというところから出発したのであった。このことに真摯に答えようとする1アプローチが藤田若雄教授によってこころみられている³²⁾。

藤田氏は、まず「戦後日本で労働組合と呼ばれているものは、はたして労働組合というべきものかどうか。」³³⁾、あるいは「われわれは、いま1度、終戦以

31) 熊沢 誠「寡占体制と労働組合」1970年は、日本の民間大企業労組とアメリカの全米自動車労組(UAW)が、企業内組合主義の面においてはおどろくべきほど似かよっていることを示してあまりある例示をおこなっている労作である。

32) 藤田若雄「革新の原点とはなにか」三一書房、1970年1月。

33) 同上、40ページ。

来わが国に、はたして言葉の本来の意味で労働組合があったのかを問い返してみる必要がある』³⁴⁾と根底からの問いを発している。

そして、藤田氏は、日本でいま労働組合といわれているものは、本来の真の労働組合とは無縁のものであり、従業員組合にすぎなく闘わない御用組合でしかなく、本質において経営協議会であるとしている³⁵⁾。経営協議会をあたかも労働組合であるといいくるめてきた《常識》に挑戦するのである。ついで、第2章で「工場ソヴェト・経営協議会・労働組合」の差異の分析をおこなう。資本主義が危機にはいり、労働者の生存に危機がおとずれると工場・事業所には従業員が全員加入する工場委員会(工場ソヴェト)が自然発生的にうまれる。日本の終戦直後がそうであった。この工場ソヴェトは目的意識的なものでなくあくまでも自然発生的なものであり、いわば共同体の一種である。だが、資本主義が安定し、経営者も立ち直り、労働者生活もいちおうおちつきだすと、この工場ソヴェトはその反動的転化形態としての経営協議会(従業員組織)となってしまうのである。この経営協議会を、日本の革新政党が勝手に労働組合と名付けたのであると藤田氏は言う。

労働組合はその生み落されてくる原生からみても「労働組合というものは、労働組合に加入を決意し・宣誓し・組合オルグがその保証人となって加入を容認された労働者によって組織されているものである。その社会学的性格は誓約集団であり」³⁶⁾、労働組合の社会的本質を誓約集団であると規定する。それにもかかわらず、日本においては「従業員は入社にあたり、会社にたいして誓約書を入れ、保証人をたてて保証をうけるが、その会社に組織されているいわゆる労働組合に加入するときは、誓約書をいれるわけでもなく、組合活動家が保証するわけでもない」³⁷⁾。したがって、工場ソヴェトあるいは日本の企業別組合は寄合的なものであり誓約的集団としての性格を欠いたものであって労働組

34) 同上、14ページ。

35) 同上、第1章「告発されている従業員組合」参照。

36) 同上、40ページ。

37) 同上、41ページ。

合ではない³⁸⁾。そして「工場ソヴェトをもって労働組合なりとする主義=赤色労働組合主義³⁹⁾なるきわめてユニークな指摘をおこなっている。

藤田氏は、結論として、誓い合った「産業別活動家クラブこそが本来の意味の産業別労働組合への端緒⁴⁰⁾」になるとして、「決心し・誓約する者のみによって(労働組合は再)組織される⁴¹⁾」べきだと主張する。さらに「今日の組合幹部に(組合革新を)もとめるのは、木によって魚をもとめること⁴²⁾」であると断言する。

藤田氏の誓約集団説は、要約すれば「そもそも日本の労働組合には思想がない⁴³⁾」とする視点から、現在の日本の労働組合は労働組合とは名ばかり、本来の労働組合とは縁もゆかりもない労資協調・体制内存在の経営協議会にすぎなく、労働組合を再生するには労働組合の原生(Ursprung)にまでたちかえり、労働組合の本来の姿=誓約団体として1から再組織してゆかねばならない、というものである。ウェッブ夫妻がその名著 *Industrial Democracy* (訳書、法政大学出版局、1969年)の冒頭で生々と描いた労働者クラブ、原始的民主主義の初期組合(early union)が藤田氏の頭には彷彿としているのであろうと思われる。藤田氏の「労働組合=誓約集団」説の再発掘の現代日本の意義は論及するにおよばないほど自明的である。だが、藤田氏の誓約集団想起説には根本的な弱点・限界をもっている。それは時論集であるという形式によっておこっているのではない。

最大の難点は、誓約集団がどういう諸内容の誓約をしあうのかといった決定的問題がなんら展開されていないところにある。このことは致命的である。藤田氏は「革新政党は革命のために誓約し、労働組合は労働条件改善のため誓約する⁴⁴⁾」というだけなのである。これでは単なる同義反復にすぎなく、全くも

38) 同上、40-47、98ページ。

39) 同上、53ページ。

40) 同上、37、111ページ。

41) 同上、42ページ。

42) 同上、14ページ。

43) 同上、215ページ。

44) 同上、126ページ。

って無内容・無規定であって、誓約集団の現実的^{のみ}形成へは蚤の一飛びも近づいていないといっても過言ではない。というのは、現代において問われていることが「どんな革命をいかにしておこなうのか」、「いかなる労働条件をどのように改善していくのか」というところにあるからである。

そのほか、労働者と組合を企業内に封じこめている学歴別身分制、年功序列型賃金、慣習的終身雇用制、企業内福利厚生施設を4本柱とする年功的労使関係がいま再編強化されているとき、「64年以降、日本の年功的労使関係は崩壊期に入った。それは、これを基本的に支えてきた農村の老大な過剰人口がなくなったからである」⁴⁵⁾という暴論があったり、63年までは総評主流派を日本的労働組合主義として理論的に支持してきた⁴⁶⁾こととの断絶がめだちすぎ、誓約集団のつくり方の例示における空論性⁴⁷⁾などが弱点となっていて、誓約集団の再提起がまだ思想運動の次元にとどまっている。

最大の難点は、しかしなんといっても誓約しあうべき内容が無いということである。もちろん、眼光紙背に徹する読みかたをすればあるのかもしれない。第1に、藤田氏は「日本の労働組合＝企業内従業員組織＝経営協議会」という等置によって一刀両断しているわけだから、とうぜんにも藤田氏は企業外組合主義を誓約の1内容とせんとしているのであろう。つぎに「資本主義組織の混乱期には、資本主義を前提とした労働組合は本来の機能を果しえない」⁴⁸⁾、あるいは「労働組合という組織は、資本主義社会の順当な展開を前提にして機能を果すものである」⁴⁹⁾なる指摘があるので、藤田氏の労働組合＝善、経営協議会＝悪という単純なわりきり方とも考えあわせると、“取引的組合主義か蚕食的組合主義か”という選択においては前者をえらんでいるともうけとれるのである。さらに、“実利的組合主義か革命的組合主義か”という対比においては、労働者政党との関係がきわめてあいまいに表現されていて実にわかりにくい

45) 同上、150、157、166ページ。

46) 同上、156-158ページ。

47) 同上、108-110、147ページ。

48) 同上、34ページ。

49) 同上、46ページ。

だが、全体のトーンからみると観念的には後者、実際的には前者という戦闘的実利主義の色彩がよいように読みとれるのである。

このようにみていくなれば、藤田氏の誓約集団説は、労働組合をいまいちどその原生に回帰して把えかえせという思想運動的意義の次元にいまだとどまっているといえるだろう。逆光線的にみれば、藤田氏の自明の理の再強調が一定の意義をもつほど、現代日本の労働組合運動には問題がはらまれているということになる。

VI 真の労働組合主義についての1結論

「あるがままの労働組合」ならびに「あるべき姿の労働組合」についてのこれまでの検討はつぎのような1結論をみちびきだすであろう。

まず強調されるべきは、「企業外組合主義なしの蚕食的組合主義」も「蚕食的組合主義ぬきの企業外組合主義」も、そのいずれも労働組合主義の自己貫徹の姿ではないということである⁵⁰⁾。

真の労働組合主義とは、第1に実利的組合主義の対極としての革命的組合主義、第2に取引的組合主義の正反対物としての蚕食的組合主義、第3に企業内組合主義(従属的組合主義)の対称物としての企業外組合主義、この3つを労働市場、労働過程、生活消費過程のすべてのおいて現実化した組合機能・組合政策を誓い合う誓約集団組織としての労働組合のことである、という結論がひとまず出てこよう。真の労働組合主義の現実化の道は多難な道であることはいうをまたない。だがしかし、このことへの不断の接近なくしては、現代社会における労働者の全的生活に適合しうる労働組合とはなりえないことは逆にほぼ確実である。

本稿は、冒頭に書いたように労働組合をその全体性(totality)において分析することを課題としているのではなく、あるべき労働組合主義の姿への思想論

50) アレンの言う戦闘的組合主義の内容もこれにちかいかいものとおもわれる。V. L. Allen, *Militant Trade Unionism*, The Merlin Press, London, 1966.

的アプローチに限定されているがゆえに、きわめて断面的であり、真の労働組合主義の現実的機能・政策をいまだ析出していない。このことへの接近がつぎの課題を構成する。

(1970年3月26日)